

分类号\_\_\_\_\_

密级\_\_\_\_\_

U D C\_\_\_\_\_

编号\_\_\_\_\_

厦 门 大 学

博 士 后 研 究 工 作 报 告

# 组织公平影响员工反生产行为的 过程和机理研究

李刚

工作完成日期      2009 年 12 月

报告提交日期      2009 年 12 月

厦门大学

# 组织公平影响员工反生产行为的 过程和机理研究

The Process and Mechanism of Organizational Justice  
Affect the Counter Productive Behavior

博 士 后 姓 名 李刚

流动站（一级学科）名称 工商管理

专 业（二级学科）名称 组织理论

研究工作起始时间 2007 年 04 月

研究工作期满时间 2009 年 12 月

厦 门 大 学

2010 年 03 月

## 厦门大学博士后研究工作报告著作权使用声明

本人完全了解厦门大学有关保留、使用博士后研究工作报告的规定。厦门大学有权保留并向国家主管部门或其指定机构送交该报告的纸质版和电子版，有权将该报告用于非赢利目的的少量复制并允许该报告进入学校图书馆被查阅，有权将该报告的内容编入有关数据库进行检索，有权将博士后研究工作报告的标题和摘要汇编出版。保密的博士后研究工作报告在解密后适用本规定。

本研究报告属于： 1、保密（ ）， 2、不保密（ ）

纸本在 年解密后适用本授权书；

电子版在 年解密后适用本授权书。

（请在以上相应括号内打“√”）

作者签名： 日期： 年 月 日

导师签名： 日期： 年 月 日

## 摘 要

在现代组织理论的研究过程中,任何理论体系的建构都必须充分考虑组织中的个体和群体行为问题。但是,在Katz提出角色外行为这一概念后直至今日,在国外组织行为学和人力资源管理研究领域内,相对于积极的角色外行为而言,消极的角色外行为是一个近十多年来才开始逐渐受到学者们重视的研究议题。

作为一种典型的消极角色外行为,员工的反生产行为被学者们定义为:组织成员有意采取的,违反或对抗正式与非正式组织规范,从而在客观上给组织或者组织成员的财产与利益造成损害的行为。一些研究者认为,反生产行为和组织公民行为一起作为周边绩效,与任务绩效共同构建起了一个完整的、多维的工作绩效结构。不仅如此,反生产行为的提出还改变了人们将周边绩效等同于积极角色外行为的片面认知,因此对于拓展角色外行为研究的系统性具有重要意义。所以我们相信,在构建高绩效工作系统的组织和人力资源管理实践的过程中,探索与员工反生产行为有关的一些具体问题具有重大的理论价值和现实意义。

通过对大量的国内外文献进行具体分析后发现:第一,我们非常缺乏对中国文化情境下员工反生产行为内部结构维度所进行的探索;第二,在组织和群体层面上的探索员工反生产行为前因变量的研究还不多;第三,对特定前因变量影响员工反生产行为的过程和机理的研究还需要不断深入。基于这一现状,本文着重围绕上述三个方面的问题进行了相应的研究设计,并通过归纳演绎和实证研究的方法获得了一些重要的研究结论:

首先,我们发现在中国文化情境下,企业内员工的反生产行为主要由五个维度具体构成,即工作怠惰行为、公司政治行为、渎职滥权行为、贪墨侵占行为和敌对破坏行为。这与西方文化情境下的员工反生产行为既一定有相似性,又有明显的区别。其次,虽然组织公平作为重要的组织情境变量对员工反生产行为的影响得到了证实,但是这种影响的过程和机理还需要进一步探讨,例如:员工对分配公平的感知与其工作满意和组织承诺之间没有明显的关系,但是过程公平和交互公平却对工作满意和组织承诺有着非常大的影响。因此,分配公平影响员工反生产行为就很有可能不是通过组织承诺和工作满意实现的。最后,在考察个体情感特质对组织公平与员工越轨行为间关系的调节作用的过程中,我们发现:积极情感特质和消极情感特质对交互公平与员工反生产行为间关系的调节作用均不显著。而作为对整个研究的总结,本文在最后还对该研究的实践价值、主要不足和未来研究的基本建议进行了相关探讨。

关键词: 员工反生产行为; 组织公平; 组织承诺; 工作满意; 情感特质

## Abstract

Compare with positive extra-role behavior, negative extra-role behavior is a topic which attracted the attention of scholars for just over 10 years in the tradition of foreign organizational behavior research. Actually, because of both positive and negative extra-role behavior would affect the employee's work performance together, it is very important for the practice of human resource management.

This article focused on one kind of typically negative extra-role behavior, Counter Productive Behavior (CPB), through a lot of literatures analyses we found out: firstly, there are very lack of exploration to the CPB's dimensions in the context of Chinese culture; secondly, we need to expand the research of the antecedents to CPB in the level of organizational context; thirdly, we need to further analysis the process and mechanism of special antecedent affects the CPB. Taking into account the situations, we designed our research plan around these issues, and achieved some research conclusions by induction, deduction and empirical research:

First of all, we found that CPB consist of five dimensions in Chinese context, such as Work Inaction, Corporate Political Behavior, Malfeasance and Power-Abuse, Theft and Purpresture, Hostile and Destructive Behavior. There are both similarities and differences with the employee deviant behavior in foreign context. Next, different dimensions of organizational justice had significant influence to CPB, especially the perception of procedural justice and interpersonal justice. At the same time, for explore the process and mechanism of organizational justice influence the CPB, based on the analysis orientation of organizational context influence cognitive processing, and cognitive processing influence individual behavior, we introduced organizational commitment and job satisfaction into our conceptual model and demonstrated that both of them are two mediator variable in some relationships between organizational justice and CPB. Finally, when study the moderate effect of emotional affectivity in the relationship between organizational justice and CPB, we found that negative and positive affectivity are two important moderate variables. The practical implication, study limitation and future directions are offered as a summary finally.

**Keywords:** Counter Productive Behavior; Organizational Justice; Organizational Commitment; Job Satisfaction; emotional affectivity

<b>第一章 绪论 .....</b>	<b>8</b>
第一节 问题的提出 .....	8
第二节 主要研究问题 .....	10
第三节 主要研究创新 .....	15
第四节 研究方法和设计 .....	18
一、本研究的基本方法 .....	18
二、流程和框架设计 .....	18
<b>第二章 文献回顾和概念界定 .....</b>	<b>20</b>
第一节 组织公平 .....	20
一、组织公平感的定义与内涵 .....	20
二、组织公平感的结构与维度 .....	21
三、组织公平感对于结果变量的影响 .....	24
第二节 员工反生产行为 .....	25
一、反生产行为的基本定义 .....	26
二、反生产行为的结构维度 .....	27
三、本文对反生产行为的研究界定 .....	30
第三节 组织承诺和工作满意 .....	32
一、组织承诺的研究概述 .....	32
二、工作满意度的研究概述 .....	36
第四节 人格特质——积极和消极情感 .....	42
一、情感特质的研究概述 .....	43
二、情感特质的理论基础 .....	44
三、情感特质的结构维度 .....	45
<b>第三章 中国企业员工反生产行为的结构探索 .....</b>	<b>47</b>
第一节 员工反生产行为量表的项目收集与整理 .....	47
一、个人-小组访谈 (Personal-Team Interview) .....	47
二、开放性问卷 (Open-ended Survey) .....	50
三、测量语句的筛选 .....	51
第二节 员工反生产行为量表的预试 .....	52
一、项目分析 .....	53
二、探索性因子分析 .....	57
三、信度、效度分析和因子命名 .....	60
第三节 员工反生产行为的结构验证 .....	63
一、五因素结构的验证 .....	66

二、信度和效度的检验 .....	69
三、中西方员工反生产行为的结构比较 .....	71
<b>第四章 理论基础与相关假设 .....</b>	<b>75</b>
第一节 主效应模型：组织公平与反生产行为 .....	75
一、组织公平影响反生产行为的相关理论基础 .....	76
二、组织公平与员工反生产行为 .....	78
三、相关研究假设 .....	79
第二节 中介效应模型：组织承诺和工作满意 .....	79
一、组织公平对组织承诺和工作满意的影响 .....	79
二、组织承诺和工作满意对反生产行为的影响 .....	84
三、组织承诺和工作满意的中介作用 .....	86
第三节 调节效应模型：情感特质 .....	87
<b>第五章 变量测量与数据分析 .....</b>	<b>91</b>
第一节 变量的测量方法 .....	92
一、组织公平的测量量表及其信效度检验 .....	92
二、组织承诺的测量量表及其信效度检验 .....	94
二、工作满意的测量量表及其信效度检验 .....	95
四、反生产行为的测量量表及其信效度检验 .....	96
四、反生产行为的测量量表及其信效度检验 .....	97
第二节 主效应模型的实证检验 .....	98
第三节 中介效应模型的实证检验 .....	101
一、工作满意的中介效应检验 .....	103
二、组织承诺的中介效应检验 .....	109
第四节 调节效应模型的假设检验 .....	115
一、积极情感特质的调节作用 .....	116
二、消极情感特质的调节作用 .....	118
<b>第六章 相关结果与综合讨论 .....</b>	<b>120</b>
第一节 实证结果汇总与探讨 .....	120
第二节 本研究的管理启示 .....	122
第三节 研究局限和建议 .....	124

# 第一章 绪论

## 第一节 问题的提出

Friedberg (1997) 认为,“在古典组织理论中,无论是盎格鲁-撒克逊风格的理论,还是法国风格的理论,都未曾把个体(和群体)行为作为一个亟待解决的难题。换言之,发生在个体(和群体)身上的任何机能不良而需要调整的行为,在古典组织理论研究者的眼中看来,都并非是由于个体(和群体)在工作场所中的非理性所造成的,而是由于组织机构设想不周全、考虑不充分所引起的。因此,人们倾向于认为,反功能性行为(Dysfunctional Behavior)所导致的组织低效率是因为错误地实施了不科学的需要重构的组织规则而引起的。”换言之,在古典组织理论中,人的行为和组织是完全分离的,或者说人的行为在组织中的重要性几乎是不被承认的。但后来的管理实践证明,这种认识是极其错误的,甚至一切漠视个体(或群体)行为重要性的理论本身都必然以失败告终。

在现代组织理论的研究过程中,任何理论体系的构建都必须充分考虑组织中的个体(和群体)行为问题。事实上,当组织理论完成由古典向新古典演进的过程中,各个流派的组织理论及其学者都开始关注人的行为对于组织效率和组织目标实现的重要性。而在他们理解组织中人的行为、分析组织内个体及群体行为的努力过程中,逐渐分化出两条彼此独立而又互为补充的思想路径:第一条思想路径根植于人际关系运动之中,与之相关联的,是不断拓展着我们关于人类动机的认知,以及个体心理需求和人格结构相关的最低限度自主权的重获;第二条思想路径可以追溯至我们对人性认识的不断反思和逐步深化,这一反思和深化的过程从 Simon (1955) 否认“一个无所不在的、理性的、追求利润最大化的企业家”的存在开始,一直延续至今(Friedberg, 1997)。而 Katz 正是这第二条思想路径的开创者,他在 1964 年就提出,有三种基本行为对于一个组织来说至关重要,它们分别是:为加入组织和维持组织成员身份而必须完成相应活动的行为;以可靠的方式完成特定角色要求的行为;以及角色规定之外的创新性和自发性行为(Katz, 1964)。然而在 Katz 之后的很长一段时间里,组织行为学界始终将重点放在对于前两者的研究上。直到 20 多年前,人们才开始关注 Katz 所提出的第三种行为,即组织成员的角色外行为(Extra-role Behavior)。但是,如果进一



步去综合考察过去关于组织成员角色外行为的研究成果就会明显的发现，早期（上世纪 80 年代初至 90 年代中后期）绝大多数对于角色外行为的系统探讨基本上都将其焦点锁定在了由人性光辉性所产生的积极态度和积极行为上，而与此同时却忽略了人性的阴暗面以及由此而产生的消极态度和消极行为（Robinson and Bennett, 1995）。于是，我们看到，过去对告密行为（Whistle-Blowing Behavior）、有原则的组织抗议（Principal Organization Dissent）、亲社会行为（Prosocial Behavior）等积极行为，尤其是对组织公民行为（Organizational Citizenship Behavior）所展开的研究层出不穷。但反观对于组织成员消极角色外行为的研究却处于相对被忽视的地位（Greenberg and Scott, 1996），以至于 Vardi 和 Wiener 在 1992 年的美国管理学年会上曾明确指出，对于员工行为的阴暗面所展开的有针对性的实证研究确实太少了，并呼吁学者们深入开展对相关问题的系统探索。

事实上，角色外行为只是相对于角色内行为（职务行为）的一个行为集，它指的是组织成员做出超过正式工作描述和岗位职责说明中明确规定的，对组织或组织中其他成员产生积极或消极影响的行为。因此，角色外行为既应包括积极的角色外行为，也应包括消极的角色外行为。Miner 等（2003）研究发现，同一个员工在同一个组织内既会表现出组织公民行为又会表现出反生产性行为；而 Kelloway 等（2002）的研究表明，员工表现出的反生产行为和组织公民行为之间存在显著的负相关性，这说明益组织行为和损组织行为共同构成了角色外行为的两极状态。国外早期的调查资料显示：33%至 75%的员工曾经有过欺骗或是损毁公物的行为（Harper, 1990）；近 50%的女性曾经在工作场所有过被性骚扰的经历。最近的调查则表明：75%的员工至少曾有过一次将公司财物据为己有的经历（Coffin, 2003）；63.5%的被调查者在过去四周内曾经受到过同事或者上级的语言和身体攻击（Farrell, 2006）；而 NIOSH 则估计全美每周都有 18000 名雇员在工作中受到各种类型的心理和身体伤害（LeBlanc 和 Kelloway, 2006）。与此同时，这些消极角色外行为给组织所带来的负面影响也极其恶劣，例如：Camara 和 Schneider（1994）曾统计过员工偷窃行为给组织造成的损失每年达 2000 亿美元。

由于工作场所中的员工消极角色外行为已经发展成为公司管理实践中一项

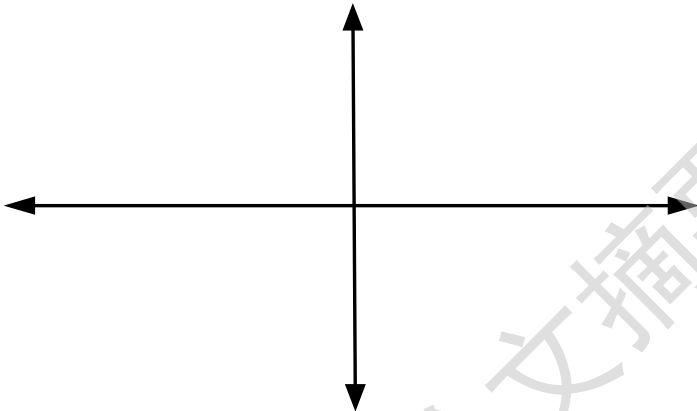
不可忽视的议题，因此近十多年来，它开始引起西方组织和人力资源管理研究者的重视，并逐渐出现了各种相关的研究主题（刘文彬和李刚，2009）。然而，正如Robinson和Greenberg（1998）认为的那样，消极角色外行为研究中的各个研究主题之间的差异可能是非常细微的，因此要在其定义问题上达成一致是非常困难的；Everton等（2005）在最近的一项研究中也指出，目前我们在这个领域内的研究是相当分散和不集中的，以至于在究竟应如何称呼这些行为的问题上都没有完全达成相应的共识。所以，为了探索员工的消极角色外行为，我们从众多的研究主题中选取了一个典型代表，即员工反生产行为（Counterproductive Behavior）作为我们的标靶研究对象。作为一种典型的消极角色外行为，员工的反生产行为被学者们定义为：组织成员有意采取的，违反或对抗正式与非正式组织规范，从而在客观上给组织或者组织成员的财产与利益造成损害的行为（Rotundo and Sackett, 2002）。一些研究者认为，反生产行为和组织公民行为一起作为周边绩效，与任务绩效共同构建起了一个完整的、多维的工作绩效结构（Rotundo and Sackett, 2002）。不仅如此，反生产行为的提出还改变了人们将周边绩效等同于积极角色外行为的片面认知，因此对于拓展角色外行为研究的系统性具有重要意义。所以我们相信，在构建高绩效工作系统的组织和人力资源管理实践的过程中，探索与员工反生产行为有关的一些具体问题具有重大的理论价值和现实意义。

## 第二节 主要研究问题

正如国内学者张建卫和刘玉新（2008）所言：开展员工反生产行为研究的根本目的就在于找出其产生的原因，从而通过有效的控制手段降低其对组织的危害性。因此，本论文的主要研究目的就在于探寻导致员工产生反生产行为的主要原因并剖析其影响员工反生产行为的过程和机理。

Marcus 和 Schuler（2004）曾经概括了一个反生产行为前因变量的分类框架，这一分类框架基本上将目前涉及到反生产行为前因变量的有关理论和模型都囊括其中了。实际上，该研究框架将影响员工反生产行为的前因变量整合成了一个系统的两维结构：其中一个维度包括了个体因素和情境因素，前者如人格特点、自控能力等员工的个体差异变量，后者如制度规范、工作满意感等情境中的变量或对情境的感知变量；而另一个维度则反应了相关的诱导因素和抑制因素，前者

如压力、公平感等诱发反生产行为的变量，后者如正直性、组织文化等抑制这一行为的变量。两个维度相互组合构成了四个象限，把反生产行为的前因变量分成了“诱因”、“机会”、“内控”和“倾向”四类（如下图 1 所示），具体而言：



诱导

第一，“倾向”类变量指某些稳定的个体差异因素，这些因素的高端表现使反生产行为所得的结果或该行为本身对个体来说富有吸引力。比如，马基雅维利主义、感觉寻求等是诱发反生产行为的人格特征（Marcus and Schuler, 2004）。自我监控性与指向组织的反生产行为之间存在较强相关（Parks and Mount, 2005），自我优越感等人格特征也与反生产行为呈现显著相关（Penney and Spector, 2002）。第二，“诱因”类变量是指那些能够诱发员工以反生产行为作为反应的外部事件或对外部事件的感知。此类前因变量受到的关注最多，其中研究较多的是工作满意感、挫折感和压力感，众多研究都表明它们与反生产行为之间存在显著相关（Marcus and Schuler, 2004）。另外，Greenberg（1990）发现削减工资会导致员工偷窃率的上升，管理者就此问题与员工沟通会降低偷窃率。不公平感将导致员工的报复意图，而报复意图又导致反生产行为的产生（Jones, 2004）。此外，物理环境也是一种诱因，如高温、噪音、拥挤、空气污浊等（Penney and Spector, 2002）。第三，“内控”类变量指所有阻碍反生产行为发生的稳定的个体差异因素。有元分析表明，责任意识能够预测越轨行为和离职，情绪稳定性能够比较好的预测离职（Salgado, 2002）。员工的自控

图1 Marcus和Schuler提出的反

性与反生产行为之间存在显著负相关,其预测效应可以掩盖各类情境因素对其反生产行为的影响(Marcus and Schuler, 2004)。个人道德水准与员工的反生产行为之间也呈现显著负相关(曹羽男, 2006)。认知能力可以通过道德推理能力的中介,影响反生产行为水平(Dilchert et al., 2007)。第四,“机会”类变量指那些情境变量或对情境的感知,这些变量通过改变反生产行为带给员工的积极或消极后果来影响反生产行为的发生频率。属于此类变量的有群体规范、组织氛围和组织措施,甚至一些宏观经济变量,如失业率。研究表明,群体规范可以预测员工的反生产行为(Robinson and O’Leary-Kelly, 1998);从事反生产行为被发现的风险可以预测该行为的频率;风险越大,反生产行为越少(Mikulay et al., 2001);失业的风险与反生产行为之间存在显著负相关(Marcus and Schuler, 2004)。

事实上,基于Marcus和Schuler(2004)以及Greenberg(1998)和Martinko等(2002)学者对员工反生产行为前因变量的分类,很多西方学者都在不同理论的指引下探讨和分析过导致员工反生产行为的主要原因,这其中既有理论研究也有实证分析。总的来看,结合目前西方学者在该领域内的研究所存在的不足,以及我国组织管理研究和实践的现状,对于国内学者而言,可以将研究焦点大致锁定在以下几个方面:

首先,由于员工的反生产行为具有一定的相对性,这种相对性在微观层面上体现在它往往以特定的组织特征为基础,而在宏观层面上则体现在它往往与其根植的本土文化类型和特征存在高度的关联性。而在我国,儒家思想,特别是仁、义、礼、信等儒家思想中的基本信条奠定了中国传统文化的基础,代表了传统中国社会的行为准则,例如中国人讲究“见贤思齐焉,见不贤而内自省也”;“非礼勿视,非礼勿听,非礼勿言,非礼勿动”;“无羞恶之心,非人也;无辞让之心,非人也;无是非之心,非人也”,等等。可以说,儒家文化使得中国人相对于西方人而言更加注重内省、自律,更强调对自私、贪婪等不良行为的自我控制。换言之,与西方社会相比,在社会和组织正式规范的要求之外,儒家文化的传统对个体内部的自我监控高度重视。不仅如此,我国现代社会也非常注重个体的“德行”修养,要求德才兼备。除此之外,中国人“讲人情、重关系、爱面子”等文化特点,也可能使反生产行为产生的内部机制带有强烈的文化色彩。因此,结合

中国文化情境探索员工反生产行为的结构维度和具体内容是一个非常有价值的研究议题。

其次，由于反生产行为在形式上的多样性决定了相关理论整合的必要性。反生产行为的表现形式多种多样：偷窃、报复、诈骗、身体和言语攻击，等等。长期以来，由于将上述行为视作彼此各异的行为现象，因此已有的研究大多锁定某种单一的行为（Sandy et al., 2007），从而致使各种形式的反生产行为前因理论及其研究各自为政。因变量界定的局限性折射到自变量中，导致研究者从相对狭窄的理论视角去研究有限的自变量（Sackett and DeVore, 2001）。这些基于特定现象的反生产行为研究不仅零散、缺乏系统，而且彼此是孤立与割裂的（Vivan et al., 2003）。这种状况不仅造成了不必要的重复和资源浪费，更重要的是，割裂式研究可能会掩盖不同行为表象背后的共同本质，从而不利于揭示不同行为的深层共性规律。所以，在探索反生产行为内部结构维度的基础上进行导致其产生的原因和机理的系统研究也是一个非常有价值的研究议题。

再次，虽然研究反生产行为的根本目的就在于找出其产生的原因，降低对组织的危害。但是，目前的反生产行为前因理论基本上都仅仅关注个体的内部心理过程，而对导致个体相应内部心理反应的群体与组织层面的特征或条件缺乏足够的研究。Brief和George（1995）指出如果只注重研究个体的内部心理过程，组织心理学家就没有尽到自己的社会责任。因此，未来的研究有必要考察导致员工反生产行为的群体和组织条件，从组织层面进一步丰富反生产行为的前因理论，并最终为组织有效控制和管理人员的反生产行为提供帮助。

最后，在现有反生产行为前因变量的研究中所涉及到的各种理论之间可能存在互相嵌套、兼容的可能性，因此亟待对其进行整合。不同的理论为研究指出了不同的路径，然而，与所有的研究领域一样，这些理论彼此未必针锋相对、互相排斥，不存在孰优孰劣的问题。它们均试图从不同的角度揭示反生产行为产生的原因及内部机制，均对我们获取反生产行为的科学全貌有所贡献。目前，反生产研究多只依据一种理论作为框架，尚未见到多种理论的整合性研究，以探索不同理论的适用情境与条件。我们认为，这些理论未必是孤立存在的，它们之间可能互相兼容、嵌套。具体而言，“诱因模型”在所有理论中更具包容性和整合性。它萌芽于“挫折-攻击”理论，吸收了工作压力领域的交互理论，不仅承认外部

工作环境和个体两方面的作用,而且认为二者之间存在动态互动关系。与此同时,该理论强调个体对自身和环境的评估,而这又与“因果推理理论”和“计划行为理论”的基本思想一脉相承,即承认认知解释和信息加工的重要性。除此之外,“内控理论”认为人格倾向中的自我控制是导致反生产行为的最重要原因,而“诱因模型”不仅将“自我控制感”置于重要的位置,而且认为人格是影响压力感知和消极情绪的重要中介变量,这表明从某种意义上说来说,“内控理论”可以嵌套于“诱因模型”之中。

基于上述分析,本论文的主要研究目的和内容大致如下:

1、我们将基于中国文化情境探索员工反生产行为的内部结构维度,并与西方文化情境下的员工反生产行为进行比较,找出其中的差异性。为此,我们将通过大量的访谈和问卷收集,编制中国文化情境下员工反生产行为的测量量表。

2、我们将在组织和群体层面上挖掘影响员工反生产行为的主要变量,并通过“诱因模型”这一目前为止最具有包容性和整合性的理论模型来有效整合各种反生产行为的前因理论。然而,在组织层面上导致员工出现反生产行为的最大诱因究竟是什么呢?

事实上,虽然到目前为止还没有学者系统的探讨过组织公平对员工反生产行为的影响,但是相关研究还是证明了,组织公平可能是导致员工产生很多消极行为(报复、攻击、伤害,等等)的最主要诱因,例如: Aquino 等(2000)发现,当员工感知到组织内存在交互不公时往往会采取对组织不利的各种行为; Schroth 和 Shah(2000)认为,当员工认为对自己不利的结果起因于不公平的组织程序时,就容易做出外在归因,从而将过错想方设法的推给他人,甚至会有报复倾向; Jawahar(2002)则提出,组织公平可能会导致员工出现三种不同形式的攻击行为,敌意、蓄意阻挠和公开的攻击;除此之外,还有一些实证研究也证实了组织不公将导致员工的组织报复行为(e.g., Greenberg, 1990; Skarlicki and Folger, 1997)。由此可见,我们将组织公平可以作为在组织这个层面上导致员工出现反生产行为的最大诱因加以研究。接下来的问题是:组织不公平是如何诱使员工出现反生产行为的呢?换言之,作为一个主要诱因,组织不公导致员工反生产行为的过程和机理究竟是怎样的呢?

对于这一问题的回答我们将从两个方面具体展开:首先,组织公平是否会通

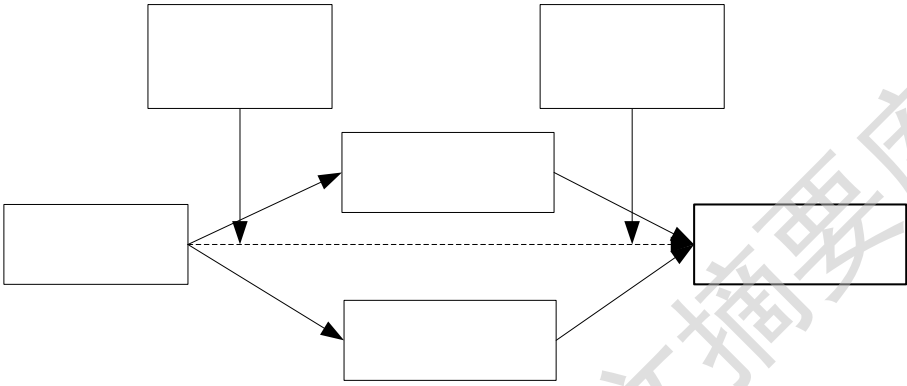
过某些中介变量去影响反生产行为；其次，组织公平在影响反生产行为的过程中是否会受到某些变量的调节。从第一个方面来看，由于近年来学者们非常关注组织公平对组织承诺感和工作满意度这两个个体效能变量的影响（e.g., Skarlicki and Latham, 1996; Martin and Bennett, 1996; Mansour-Cole and Scott, 1998; Robert, Coulson and Chonko, 1999; Cohen-Charash and Spector, 2000; Colquitt et al., 2001; Viswesvaran and Ones, 2001; Chockalingam, 2002; Konovsky and Cropanzano, 1991; Parker and Kohlmeyer, 2005），而组织承诺感和工作满意度又是组织公民行为的主要预测变量，因此根据 Bennett 和 Stamper(2001)的认识，“组织公民行为和反生产行为是员工自发性行为连续带的两端”，我们认为组织承诺干和工作满意度在组织公平影响员工反生产行为的过程中具有相应的中介作用。而从第二个方面来看，由于社会认知理论一直以来就非常强调个体与环境之间的交互作用（e.g., Mischel,1973），Hattrup 和 Jackson、House 等（1986）都认为个体与组织情境之间的交互作用对工作行为的解释能力要明显的优于它们彼此独立的解释能力。根据这种观点，Skarlicki 等(1999)认为，特定组织环境对个体所产生的影响依赖于个体如何解释或认知环境，且这种解释或认知上的差异可以看成是个体特质的函数。因此我们认为个体的情感特质（积极-消极情感特质）在在组织公平影响员工反生产行为的过程中具有相应的调节作用。

3、我们将基于组织公平影响员工反生产行为的理论和实证分析结果，提出反生产行为的具体控制策略和方法，从而为企业有效地管理员工反生产行为提供必要的理论指导和智力支持。

### 第三节 主要研究创新

本研究将焦点锁定在以整合的视角基于中国文化情境探索组织公平影响员工反生产行为的过程和机理，整个研究的主要内容可以用如下图 2 所示的理论模型加以概述。该模型包括对一个直接效应模型，一个中介效应模型，以及一个调节效应模型的建构与检验。具体而言：直接效应模型指，员工的组织公平感知对其反生产行为的各个维度具有显著的预测作用；中介效应模型是指，员工的组织承诺感和工作满意度在组织公平影响反生产行为的过程中起到相应的部分中介作用；而调节效应模型指，员工所具有的不同情感特质对组织公平与反生产行为

之间的关系起调节作用。该模型充分体现了我们以“诱因理论”为出发点从组织情境、认知过程和个体差异的多维视角对员工反生产行为的影响因素及其作用机制和适用范围进行整合性研究的思想。基于这些具体的研究内容，本文的理论价值和主要创新大致体现在以下几个方面：



首先，本研究在一定程度上填补了目前国内学者在中国文化背景下进行员工反生产行为实证研究的相对空白。虽然员工反生产行为近10多年来已经逐渐受到西方组织行为学界的重视，但是从国内的相关探索还非常不充分，尤其是实证研究基本上还处于空白状态。以中国期刊网的检索结果为例，截至2009年5月分，国内关于员工反生产行为的研究总共只有18项，并且基本上都是定性研究。其中，杨杰等（2004）相对比较全面的介绍了员工反生产行为的操作性定义和基本分类；刘善仕（2002）、李艳华和凌文铨（2007）、张建卫和刘玉新（2008）、郭晓薇和严文华（2008）以及张晶晶等（2008）基于国外文献从理论层面介绍了导致员工反生产行为的主要前因变量；毛军权（2003）、毛军权和孙绍容（2008）、石巧君和李相银（2004）、高日光等（2008）探讨了员工反生产行为的组织控制问题；侯钰斌（2004）、尚兆燕（2005）、路宏和赵建刚（2006）、宋久明（2006）分别从社会学和风险控制理论的角度针对注册会计师和银行内部员工进行了专业人员的反生产行为研究，但他们的论文在很大程度上不属于组织与人力资源管理研究的范畴。只有刘善仕（2004）利用翻译后的国外文献通过实证因子分析初步探讨了我国企业员工反生产行为的结构维度；孙婷（2008）则在其硕士论文中用实证分析的方法探讨了人口统计变量、人际冲突、组织限制等变量对反生产行为的影响；而林泉（2008）则在分析员工角色外行为的过程中对

图2 本研究构建



Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库